LES DOSSIERS DE TERRAINS DE LUTTES

20

Grèves et conflits du travail en France, un état des lieux

Avec la bataille contre la loi El Khomri, qui vise à « assouplir » le code du travail, la grève et les syndicats se retrouvent à nouveau sur le devant de la scène politique et sociale. Une relative unité syndicale, au moins parmi les syndicats les plus combatifs (CGT, FO, Solidaires, FSU), semble attiser les braises d'une mobilisation interprofessionnelle. L'enjeu est de taille car les grandes mobilisations syndicales se font généralement plus rares et/ou sont plus difficiles à déclencher lorsque les réformes libérales sont engagées par un gouvernement dit de gauche. En outre, la France n'a connu aucun mouvement social de grande ampleur depuis 2010 et le mouvement sur les retraites. Il serait toutefois réducteur de penser qu'il ne s'est rien passé depuis dans les entreprises, que salariés et militants syndicaux n'opposaient jusqu'alors aucune résistance aux politiques patronales de contraction des « coûts » du travail et de détérioration des conditions de travail des salariés.
Contrairement à ce qui est dit ici ou là dans les médias, des grèves et des conflits sociaux il y en a tous les jours en France. Ils sont moins visibles mais ils existent et continuent de ponctuer la vie au travail de dizaines de milliers de salariés chaque année. Leur forme et leur intensité ont changé du fait des transformations du capitalisme et de ses nouvelles formes d'organisation du travail, de management et de gestion des syndicats. Mais si les syndicalistes sont parfois mis en difficulté dans leur capacité à organiser la contestation des salariés, ils savent aussi adapter les formes de la lutte syndicale à ses nouvelles contraintes.
A n'en pas douter, la capacité des organisations syndicales combatives à unifier des secteurs et un salariat segmenté, notamment dans le secteur privé, constitue un enjeu de ce mouvement social car cette réforme impactera aussi bien les agents des services publics que les travailleurs du privé. Pour comprendre les enjeux qui attendent ce mouvement, Baptiste Giraud et Etienne Penissat, sociologues, dressent un état des lieux des grèves et des conflits depuis les années 1990 jusqu'à nos jours.

20. 1.
LES CONFLITS SONT-ILS DEVENUS PLUS RARES ET PLUS VIOLENTS ?

La sur-médiatisation du conflit social à Air France à l'automne 2015 illustre ce qui semble être désormais un discours convenu :
la grève serait un archaïsme du syndicalisme français, d'autant plus illégitime qu'elle renvoie l'image d'une action « violente » qui ne concernerait plus que les salariés « protégés » du secteur public ou des transports, abusant de leur pouvoir de blocage de l'économie. Comme l'avait fait en son temps Nicolas Sarkozy en déclarant qu'on « ne voyait plus les grèves en France », Manuel Valls a défendu l'idée que le conflit d'Air France faisait exception. Partout ailleurs, dans le secteur privé en particulier, « le dialogue social » fonctionnerait bien. La « preuve » : d'après les statistiques publiques, le niveau des grèves n'aurait jamais été aussi bas en France.
En conclure que les grèves ont disparu et que les relations entre patrons et salariés se sont apaisées dans les entreprises du secteur privé relève pourtant d'une interprétation hautement contestable de ces données statistiques. Où en sont les conflits du travail en France ? Comment ont-ils évolué dans leurs formes et leur intensité ces dernières décennies ?

20. 2.
LA CRISE ÉCONOMIQUE A-T-ELLE DÉMOBILISÉE LES SALARIÉS ?

Les situations de crise économique contribuent-elles à rendre les conflits du travail plus difficiles mais également plus radicaux ? Auprès des militants s'impose souvent l'idée que, dans ce type de contexte économique, les salariés sont tenus par la peur de perdre leur emploi et qu'ils ne se mobilisent que lorsqu'ils sont dos au mur, menacés de licenciement. Cette menace et la constitution d'une « armée de réserve » de chômeurs auraient un double effet : les risques perçus à faire grève augmentent, et il devient plus difficile pour les salariés de croire qu'il est possible d'obtenir satisfaction sur leurs revendications, quand leurs direction font tout pour réduire leurs coûts de production. De nombreuses recherches se sont penchées sur les effets de la conjoncture économique sur le mouvement des grèves. Leurs résultats divergent[1]. Qu'en est-il des effets de la crise ouverte en 2007 sur les conflits du travail ?

20. 3.
DES SYNDICATS INUTILES POUR FAIRE GRÈVE ET MOBILISER LES SALARIÉS ?

Les entreprises sont-elles devenues des déserts syndicaux et les syndicalistes ne sont-ils plus capables de mobiliser les salariés ?
La mise en avant récurrente du faible taux de syndicalisation en France – 8% de salariés syndiqués dont 5% dans le privé – semble accréditer ce type de constat.
Pour autant, les salariés ignorent-ils totalement les organisations syndicales ?

20. 4.
LA NÉGOCIATION D'ENTREPRISE A-T-ELLE TUÉ LA GRÈVE ?

On oppose souvent grèves et négociations. D'un côté, il est souvent suggéré que le maintien de conflits serait le symptôme de dysfonctionnements persistants de la « démocratie sociale » française, fragilisée par la persistance d'une culture syndicale conflictuelle – et donc archaïque – et le développement insuffisant de la pratique de la négociation en entreprise.
De l'autre, la multiplication des dispositifs de concertation et de négociation collective, aux différents échelons des relations professionnelles (entreprises, branches professionnelles, territoires, interprofessionnel...), est appréhendée comme une cause majeure du déclin des luttes syndicales et de la « crise » du syndicalisme.

20. 1.
LES CONFLITS SONT-ILS DEVENUS PLUS RARES ET PLUS VIOLENTS ?

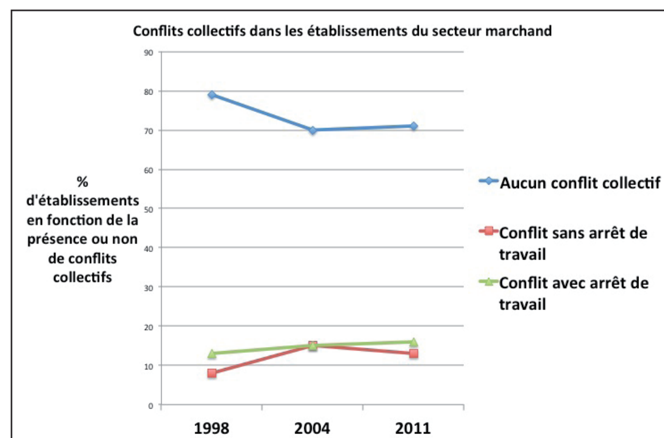
La sur-médiatisation du conflit social à Air France à l'automne 2015 illustre ce qui semble être désormais un discours convenu : la grève serait un archaïsme du syndicalisme français, d'autant plus illégitime qu'elle renvoie l'image d'une action « violente » qui ne concernerait plus que les salariés « protégés » du secteur public ou des transports, abusant de leur pouvoir de blocage de l'économie. Comme l'avait fait en son temps Nicolas Sarkozy en déclarant qu'on « ne voyait plus les grèves en France », Manuel Valls a défendu l'idée que le conflit d'Air France faisait exception. Partout ailleurs, dans le secteur privé en particulier, « le dialogue social » fonctionnerait bien. La « preuve » : d'après les statistiques publiques, le niveau des grèves n'aurait jamais été aussi bas en France.
En conclure que les grèves ont disparu et que les relations entre patrons et salariés se sont apaisées dans les entreprises du secteur privé relève pourtant d'une interprétation hautement contestable de ces données statistiques. Où en sont les conflits du travail en France ? Comment ont-ils évolué dans leurs formes et leur intensité ces dernières décennies ?

De la difficulté à interpréter les données statistiques des grèves

Il est vrai que les données de l'enquête annuelle du ministère du Travail (appelée ACEMO), construite à partir d'un échantillon représentatif d'entreprises du secteur marchand, indiquent, depuis 2011, un recul de la part des établissements touchés par un mouvement de grève : alors que 2,7% des entreprises de plus de 10 salariés avaient connu une grève en 2005 (année de lancement de l'enquête), et que cette proportion avait atteint 3,3% en 2010, il n'y a plus que 1,3% des entreprises qui déclarent avoir connu au moins une grève en 2012. Le nombre de Journées individuelles non travaillées (JINT) pour fait de grève, qui permettent de mesurer l'intensité des conflits, enregistre un recul comparable. Le niveau des JINT pour 1000 salariés était de 61 en 2012 contre 165 en 2005, avec un rebond important en 2010 (318 JINT pour 1000 salariés au moment des grèves contre la réforme des retraites)[1]. Les résultats de l'enquête ACEMO semblent ainsi, de prime abord, confirmer la tendance à la baisse des JINT qui étaient enregistrées avant 2005 par l'inspection du travail : de 3 millions dans les années 1970 hors fonction publique, leur nombre a considérablement reculé dans les années 1990, pour osciller entre 250 000 et 500 000. Depuis cette période, on serait ainsi passé à moins de 80 jours de grève pour 1000 salariés dans le secteur privé, en dehors des pics de grève de 1995 et de 2010.
Toutefois, la fiabilité des JINT mesurées avant 2005 a été contestée. L'immense majorité des grèves localisées échappaient au signalement des inspecteurs du travail[2]. Dans un contexte où les grèves deviennent plus souvent locales que nationales, l'évolution enregistrée par ces données statistiques reflète sans doute autant une difficulté à mesurer les grèves qu'un déclin de ces dernières[3]. Certes, le dispositif ACEMO est plus fiable mais l'interprétation des résultats de cette enquête implique aussi beaucoup de prudence. D'abord, elle n'existe que depuis 2005. Elle ne donne donc qu'un aperçu ponctuel de l'évolution des grèves, qui n'a d'ailleurs rien de linéaire. Surtout, rien n'indique que cette évolution conjoncturelle soit le signe d'une évolution nécessairement stable à plus long terme. En outre, ce dispositif d'enquête ne s'intéresse qu'aux grèves. Or, pour mesurer les évolutions des conflits au travail, il est nécessaire de prendre en compte toutes les formes de conflits : la grève classique (d'un à plusieurs jours), mais aussi les débrayages ponctuels, les manifestations, les pétitions, les grèves du zèle, etc.

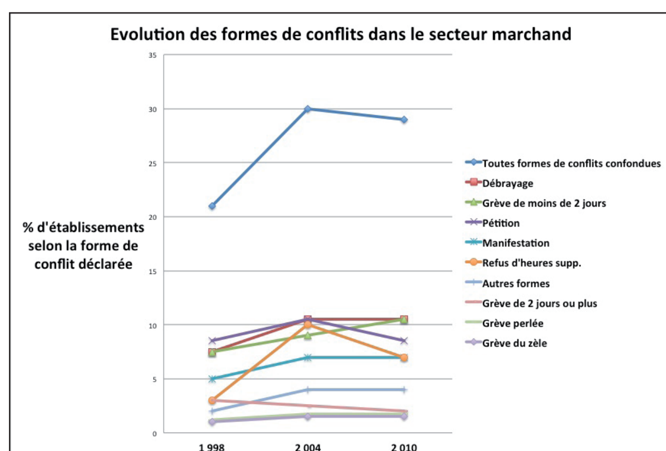
Des conflits collectifs plus fréquents dans les années 2000 que dans les années 1990

Les résultats d'une autre enquête du ministère du Travail (appelée REPONSE, cf. encadré) invalident l'idée d'un déclin des conflits au travail et d'une disparition des grèves dans les entreprises du privé. Alors que, pour beaucoup de militants, le milieu des années 1990 constitue un moment fort des luttes sociales avec le mouvement social de 1995, celles-ci atteignent en réalité un niveau plus élevé dans les années 2000 qu'à la fin des années 1990 : 16 % des établissements du secteur privé entre 2008-2010 et 15% en 2002-2004 ont connu au moins un arrêt de travail, contre 13% en 1996-1998. L'augmentation est même plus nette pour les conflits sans arrêt de travail (cf. graphique). Au final, environ 30% des établissements du secteur privé ont connu au moins un conflit dans les années 2000. Et comme les grèves sont beaucoup plus fréquentes dans les grands établissements que dans les petits, il en résulte que 45% des salariés enquêtés ont déclaré un arrêt de travail dans leur établissement entre 2008 et 2010, 15% reconnaissant y avoir participé[4].



Champ : établissements de plus de 20 salariés
Source : Enquêtes REPONSE 1998, 2004, 2011. Volet RD – DARES
Lecture : en 2010, 16% des établissements de plus de 20 salariés ont connu au moins un conflit avec un arrêt de travail contre 13% des établissements en 1998.

Qu'est-ce que ces chiffres signifient ? Tout simplement que le déclin tendanciel des JINT indique surtout une baisse de l'intensité des grèves depuis les années 1980. Cela tient en particulier à ce que les grèves massives, déclenchées dans les grands établissements industriels et dans le cadre de journées d'action nationales, ont fortement reculé. Ne serait-ce qu'en raison de la disparition de nombreux « bastions » industriels du syndicalisme. Cela n'implique pas pour autant que les grèves et les conflits collectifs aient disparu du secteur privé. Simplement, leur forme dominante s'est transformée : il s'agit à présent le plus souvent de grèves très localisées, circonscrites à l'échelle d'une entreprise, voire d'un établissement[5]. Si les grèves sont devenues plus petites dans les années 2000, en revanche le nombre de conflits est plus élevé qu'à la fin des années 1990 et ces conflits prennent des formes diversifiées (du débrayage à la manifestation).



Champ : établissement de plus de 20 salariés
Source : Enquête REPONSE, 1998, 2004, 2011. Volet RD – DARES
Lecture : en 2010, 7% des établissements de plus de 20 salariés ont connu un conflit sous forme de manifestation contre 5% en 1998.

Autre enseignement notable de l'enquête REPONSE, qui contraste avec la baisse conjoncturelle des grèves enregistrées par l'enquête ACEMO depuis 2011 : le niveau des conflits collectifs à la fin des années 2000 reste à un niveau comparable à celui du début de la décennie. Alors que le retour de la croissance avait été évoqué comme une raison de la recrudescence des conflits dans les entreprises au début des années 2000, on ne constate pas d'effet inverse quand la conjoncture économique se dégrade de nouveau, du moins à court terme (lire le prochain épisode). On constate même que, à conflictualité globalement stable, les mouvements sociaux tendent plutôt à se durcir avec une augmentation continue des établissements concernés par des conflits avec arrêts de travail entre 1998 et 2011, tandis que le nombre d'établissements concernés par des conflits uniquement sans arrêt de travail a diminué sur la dernière période.

Plus de conflits là où il y a déjà du conflit

Cette tendance à l'intensification et au « durcissement » des conflits là où ils se produisent est confirmée par la concentration des conflits. Par rapport à 2004, le nombre d'établissements déclarant l'existence de trois formes de conflits ou plus augmente (+ 2 pts) par rapport à la part des établissements touchés par deux ou une seule forme de conflit.

Conflits simples, conflits multiples

Nombre de formes de conflits	2002-2004 (% en colonne calculés sur les établissements ayant déclaré au moins un conflit)	2008-2010 (% en colonne calculés sur les établissements ayant déclaré au moins un conflit)
1	52	51
2	26	25
3 et +	22	24
Total	100	100

Champ : établissement de plus de 20 salariés.
Source : Enquêtes REPONSE 2004, 2011. Volet RD – DARES
Lecture : parmi les établissements ayant déclaré au moins un conflit, 22% ont connu trois formes de conflits en 2004 contre 24% en 2010.

De même, la part d'établissements déclarant n'avoir connu qu'une ou deux actions de grèves est en baisse (-1,5) alors que la part de ceux ayant connu plus de trois débrayages a quasiment doublé.

Récurrence des grèves

Présence d'une grève de moins de deux jours…	2004	2010	*évolution*
…plus de 5 fois	1,5	3	+1,5
…de 3 à 5 fois	1,5	3	+1,5
…de 1 à 2 fois	6,5	5	- 1,5
Jamais	91	89,5	-1,5

Champ : établissement de plus de 20 salariés.
Source : Enquêtes REPONSE 1998, 2004, 2011. Volet RD – DARES
Lecture : parmi les établissements ayant déclaré une grève de moins de deux jours, 1,5% ont connu ce type de grève plus de 5 fois en 2004 contre 3% en 2010.

Des conflits « violents » qui restent rares

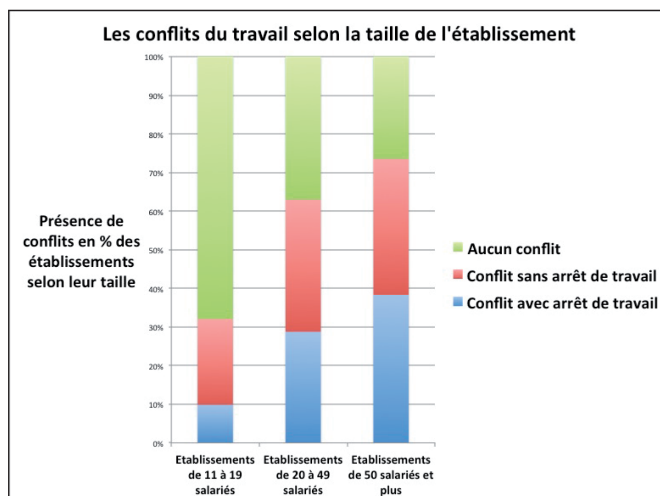
Ce durcissement des conflits reste toutefois limité car on raisonne ici sur de petits effectifs d'établissements. De plus, les conflits ayant occasionné la séquestration de dirigeants ou des menaces sur l'environnement sont rares puisque ces modalités d'action sont mentionnées dans moins de 1% des conflits déclarés[6]. Surtout, la fréquence des grèves de plus de deux jours continue de baisser légèrement et, à l'inverse, celle des établissements ayant connu des grèves plus courtes est, elle, globalement en augmentation.

Les conflits « violents »

Formes de conflits « violents »	Etablissements concernés (en %)
Séquestration de dirigeants	0,1
Menaces de destruction de biens ou de dommages à l'environnement	0,5

Champ : établissement de plus de 20 salariés.
Source : Enquêtes 2011. Volet RD – DARES
Lecture : en 2010, 0,1% des établissements de plus de 20 salariés ont déclaré un conflit avec séquestration.

Enfin, l'intensité comme les formes de conflits collectifs déclarés continuent de varier très sensiblement en fonction de la taille des établissements et des secteurs d'activité. En l'occurrence, le recours à la grève reste beaucoup plus rare dans les petits établissements et dans les secteurs de faible tradition syndicale (commerce, services, etc.). Dans ces contextes organisationnels, les conflits se limitent plus souvent qu'ailleurs à des mobilisations sans arrêt de travail.



Source : REPONSE 2011, base RD, DARES
Lecture : 4% des établissements de 11 à 19 salariés ont connu un conflit avec arrêt de travail en 2010 contre 27,5 % des établissements de 50 salariés et plus.

La confrontation des données statistiques invalide l'hypothèse d'une pacification des relations entre salariés et patrons. Les conflits collectifs dans le cadre des rapports salariaux restent au contraire diffus dans le secteur privé à la fin des années 2000. Et le recours à la grève demeure une modalité centrale du rapport de force collectif et syndical, qui va même en s'intensifiant dans les entreprises qui connaissent des conflits collectifs. Il s'agit cependant le plus souvent de courts arrêts de travail qui dépassent rarement les limites de l'entreprise, et la propension des salariés à se saisir de ce mode d'action reste très inégale. Même si les données les plus récentes s'arrêtent au début des années 2010, rien ne laisse penser que cette situation se soit modifiée en profondeur depuis.

Les grèves et les conflits du travail ont donc surtout disparu des radars médiatiques pour n'apparaître que lorsqu'ils se manifestent de façon

violente. C'est un enjeu pour les forces syndicales de redonner une visibilité à ces conflits du travail devenus sous-terrain faute de relais. De plus, notre analyse pointe une double difficulté du mouvement syndical qui constitue autant de défis à relever. D'abord, dans sa capacité et sa volonté à fédérer les luttes d'entreprise qui existent mais restent morcelées et segmentées. Ensuite, dans la mise en place de stratégies d'organisation et de mobilisation des salariés dans les très petites et moyennes entreprises, dont la proportion augmente.

[notes]

1. Guillaume Desage, Elodie Rosankis, « Négociation collective et grève en 2012 », *DARES Analyses*, novembre 2014, n° 089
2. Sophie Camard, « Comment interpréter les statistiques des grèves ? », Genèses, 47, 2002, p. 117-121 ; Delphine Brochard, « Evaluation des statistiques administratives sur les conflits du travail », *Documents d'Etudes de la DARES*, n° 79, 2003
3. Alexandre Carlier, « Mesurer les grèves dans les entreprises : des données administratives aux données d'enquête », *Document d'Etudes de la DARES*, n° 139, 2008.
4. Maria-Teresa Pignoni et Emilie Raynaud, « Les relations professionnelles au début des années 2010 : entre changements institutionnels, crise et évolutions sectorielles », *DARES-Analyses*, n°26, Avril 2013.
5. Sophie Béroud et alii., *La lutte continue ? Les conflits du travail dans la France contemporaine*, Editions du Croquant, 2008.
6. Jérôme Pélisse, « De la grève au flashmob : des conflits sociaux moins violents ? », *Les Cahiers français*, n° 376, 2013

UNE SOURCE ORIGINALE : L'ENQUÊTE REPONSE

L'enquête REPONSE de la DARES sonde une sélection d'établissements – à ne pas confondre avec une entreprise, qui peut-être composée de plusieurs établissements, comme La Poste ou McDonald's – et interroge les représentants de la direction (DRH, etc.), le représentant du personnel de la liste majoritaire et des salariés tirés au sort. L'enquête a lieu tous les 6 ans : 1992, 1998, 2005, 2011. Par rapport à l'enquête ACEMO, l'enquête REPONSE offre un triple intérêt. D'abord, elle permet plus facilement de comparer dans le temps l'évolution de la conflictualité, puisque ACEMO n'a été mise en place qu'en 2005. Ensuite, REPONSE interroge les directions d'entreprise et les représentants du personnel sur les conflits qu'ils ont connus au cours des trois années précédant la passation du questionnaire, ce qui est important quand on sait que la dynamique des grèves a toujours été variable dans le temps. Enfin, REPONSE appréhende les conflits collectifs au travail dans leur diversité. Elle permet non seulement de distinguer différentes modalités d'action de grève (+ de 2 jours, – de 2 jours, débrayages, etc.), mais aussi de mesurer la part des établissements concernés par d'autres formes de conflits collectifs, sans arrêt de travail (manifestation, rassemblements, pétitions, refus des heures supplémentaires), ou par des tensions s'exprimant de façon plus individuelle.

20. 2.
LA CRISE ÉCONOMIQUE A-T-ELLE DÉMOBILISÉE LES SALARIÉS ?

Les situations de crise économique contribuent-elles à rendre les conflits du travail plus difficiles mais également plus radicaux ? Auprès des militants s'impose souvent l'idée que, dans ce type de contexte économique, les salariés sont tenus par la peur de perdre leur emploi et qu'ils ne se mobilisent que lorsqu'ils sont dos au mur, menacés de licenciement. Cette menace et la constitution d'une « armée de réserve » de chômeurs auraient un double effet : les risques perçus à faire grève augmentent, et il devient plus difficile pour les salariés de croire qu'il est possible d'obtenir satisfaction sur leurs revendications, quand leurs direction font tout pour réduire leurs coûts de production. De nombreuses recherches se sont penchées sur les effets de la conjoncture économique sur le mouvement des grèves. Leurs résultats divergent[1]. Qu'en est-il des effets de la crise ouverte en 2007 sur les conflits du travail ?

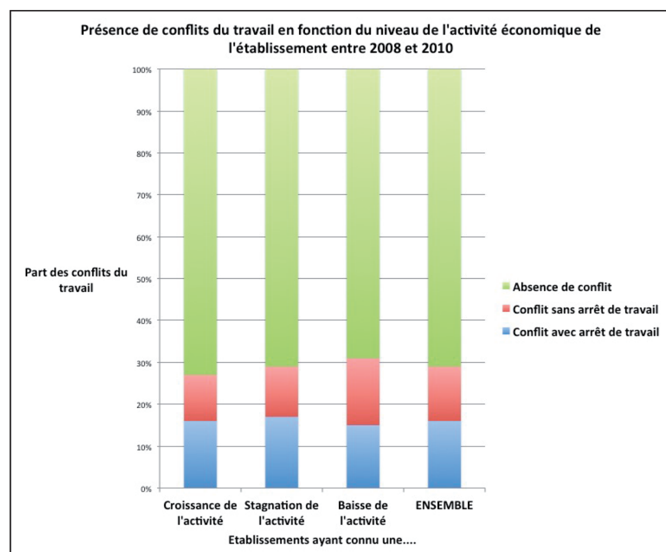
Les données de l'enquête REPONSE (ministère du Travail) ne montrent pas avec évidence un recul des conflits du travail du fait de la crise économique. Au contraire, on l'a évoqué précédemment (20. 1.) : au début de la crise, entre 2008 et 2010, la part des établissements concernés par une grève a légèrement augmenté par rapport à la période 2002-2004.

Plus de conflits dans les établissements touchés par la crise

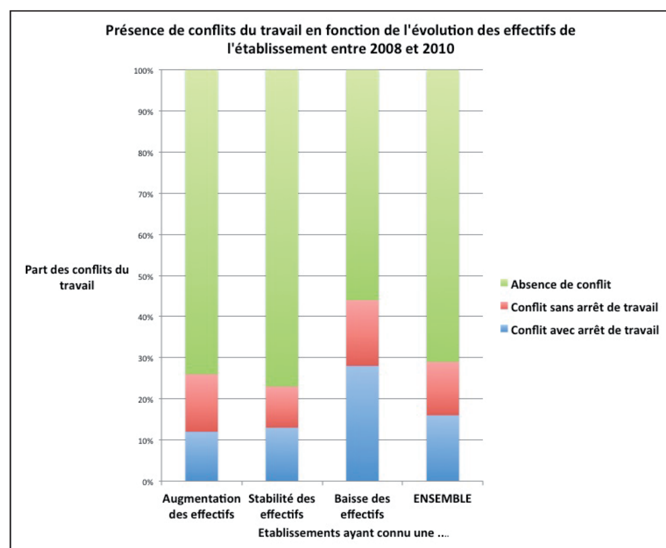
Mais une fois ce constat général établi, dans quel contexte ces conflits ont-ils émergé ? Il semble d'abord que les établissements impactés par la crise avec des baisses d'activités ont connu un niveau de conflit légèrement plus élevés qu'ailleurs. Certes, dans cette catégorie d'établissements, c'est la part des établissements qui déclarent avoir connu des conflits sans arrêt de travail qui augmente. Néanmoins, on peut y voir le signe que les situations de déclin de l'activité économique, loin de provoquer nécessairement l'apathie des salariés, peuvent aussi être propices au développement des conflits, du fait des tensions qu'impliquent les politiques patronales de « gestion de la crise » (changements d'organisation du travail, ajustement des effectifs, etc.). Même si ces tensions ne se traduisent pas nécessairement par des grèves.

Ce premier constat semble d'ailleurs conforté par un second : dans les établissements qui déclarent des baisses d'effectifs de salariés (donc potentiellement des licenciements voire des plans sociaux), la présence de grèves ou de conflits sans arrêt de travail est plus importante que dans les établissements où les effectifs ont stagné ou augmenté. Il semble que donc que loin de se laisser faire, les salariés

des établissements ayant connu une dégradation économique se sont mobilisés pour défendre leurs emplois. En revanche, il faut souligner les difficultés des organisations syndicales, notamment de la CGT dont les sections étaient souvent en première ligne dans ces établissements, à donner une visibilité et des mots d'ordre globaux à ces conflits réels mais dispersés et isolés.



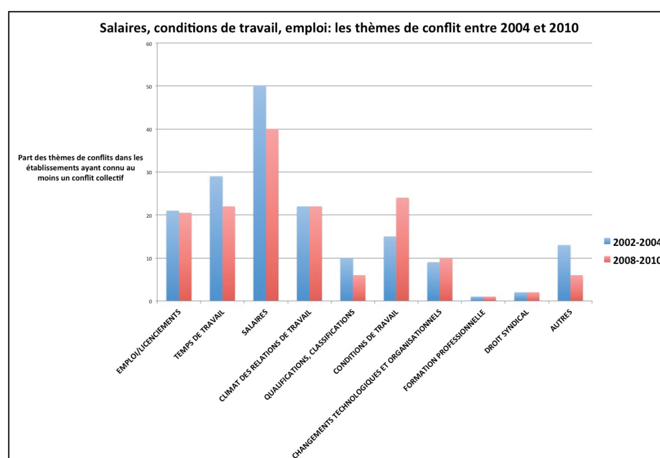
Champ : ensemble des établissements du secteur marchand non agricole de 11 salariés et plus
Source : Enquêtes REPONSE, 2011. Volet RD – DARES
Lecture : 16% des établissements dont l'activité économique a baissé entre 2008 et 2010 ont connu au moins un conflit collectif sans arrêt de travail contre 11% des établissements dont l'activité a augmenté



Champ : ensemble des établissements du secteur marchand non agricole de 11 salariés et plus
Source : Enquêtes REPONSE, 2011. Volet RD – DARES
Lecture : 28% des établissements dont les effectifs ont baissé entre 2008 et 2010 ont connu au moins un conflit collectif avec arrêt de travail contre 12% des établissements dont les effectifs ont augmenté

Les salariés se battent d'abord pour les salaires et les conditions de travail… avant l'emploi

Il ne s'agit pas pour autant d'en conclure que, dans une période de crise économique et sociale, le maintien de conflits collectif dans les entreprises s'expliquerait uniquement par le développement de luttes pour la défense de l'emploi. Lesquelles focalisent volontiers l'attention des médias, qui y voient des symboles des effets de la crise. Or, l'évolution des thèmes de conflits déclarés entre 2002-2004 et 2008-2010 infirme cette hypothèse. Certes, les données semblent conforter l'idée selon laquelle, en période de crise, il devient plus difficile de mobiliser les salariés sur des questions salariales : la part des conflits dans lesquels la thématique des salaires est mentionnée diminue effectivement de manière importante (-10 points). Le thème des salaires n'en demeure pas moins le premier motif de conflit déclaré. Surtout, le thème de l'emploi n'est pas, comme on aurait pu s'y attendre, évoqué plus fréquemment qu'au cours de la période précédente. En revanche, le thème des conditions de travail est, lui, beaucoup plus souvent cité (+9 points). Entre 2008 et 2010, il constitue le 2e thème de conflit le plus souvent évoqué, après les salaires, et devant la défense de l'emploi. Cette évolution est à mettre en perspective avec les conflits que peut générer l'intensification et la pénibilité accrue du travail des salariés[2], en raison de notamment l'introduction massive du lean-management[3]. Or, le contexte de crise économique a largement été utilisé par le patronat pour procéder à de nouvelles restructurations visant à améliorer la productivité[4]. Ces changements organisationnels ont autant contribué à la multiplication des procédures de licenciements qu'à dégrader davantage encore les conditions de travail de ceux qui y ont échappé. Ils ont de ce fait renforcé les conflits portant sur la défense des conditions de travail.



Champ : établissements de 20 salariés et plus du secteur marchand non agricole
Source : Enquêtes REPONSE 2004, 2011. Volet RD – DARES
Lecture : parmi les établissements ayant déclaré un conflit collectif du travail, 40% ont déclaré que le thème des salaires était un motif du conflit en 2010, contre 50% en 2005.

Loin d'empêcher l'expression des antagonismes, les politiques patronales mises en œuvre en conjoncture de crise économique contribuent au contraire à aiguiser les tensions susceptibles d'alimenter les conflits du travail. Reste qu'il ne s'agit évidemment pas d'en conclure, a contrario, que la crise économique ne crée pas d'obstacle à la mobilisation des salariés. Rappelons d'abord que la capacité des salariés à résister collectivement aux conséquences de la crise reste très inégale. Elle varie notamment en fonction de la taille des entreprises (épisode 1) et de la présence syndicale (épisode 3 à suivre). C'est précisément ce qui explique que la fréquence des conflits collectifs tend d'abord à se renforcer là où il y a du conflit. Et si l'on entend souvent parler des plans sociaux dans les entreprises où des organisations syndicales sont en capacité à organiser la protestation, combien de plans sociaux se font sans mobilisation collective, et dans un parfait silence politique et médiatique ?

Paris le 15 novembre 2011 rassemblement des salariés de Peugeot Citroën devant le siège avenue de la grande armée à l'occasion de

la réunion du comité central d'entreprises. L'annonce a été faite de 6800 de suppression d'emplois en Europe dont 5000 en France.
En outre, la dynamique des conflits est en partie dépendante de la conjoncture politique et sociale à l'échelle nationale. De ce point de vue, le niveau des conflits locaux enregistré entre 2008 et 2010 est inséparable de la multiplication des journées d'action interprofessionnelles lancées à l'appel de 8 organisations syndicales, et qui ont connu un certain succès[5]. Si la majorité des conflits déclarés en entreprise sont attribués à des motifs internes à l'entreprise, près de 22% des établissements ayant connu au moins un conflit collectif déclarent qu'il est lié à des mots d'ordre de mobilisation interprofessionnelle. Même si l'impact des appels confédéraux à la mobilisation reste plus faible dans le privé que dans le public, les journées d'action ont incontestablement contribué à faciliter le déclenchement de mobilisations syndicales, en particulier dans les entreprises en proie à des restructurations. A l'inverse, l'éclatement du front syndical au terme de cette période a autant contribué à ralentir le rythme et la puissance des mobilisations interprofessionnelles qu'à altérer la dynamique locale des mobilisations syndicales. En outre, ces divisions syndicales entravent d'autant plus la capacité à unifier les résistances locales aux politiques patronales de mise en crise du travail.
Enfin, si elle n'induit pas un effet mécanique de démobilisation des salariés dans l'immédiat, la crise de l'économie française contraint, en revanche, sur la durée, les syndicalistes à adapter leurs stratégies d'action. Le développement de la précarité est par exemple l'un des éléments qui explique que les syndicalistes privilégient le recours à de courts mouvements de grève ou à des formes de protestation sans arrêt de travail. En outre, les stratégies de lutte des syndicats sont aussi puissamment contrariées par la répétition des plans de restructuration. Alors que dans beaucoup d'établissements industriels, les premières mesures de licenciements collectifs avaient provoqué de longs conflits, les plans sociaux plus récents suscitent des conflits beaucoup plus limités, souvent centrés sur la demande de meilleures indemnités de départ. De fait, la répétition sans fin des plans de restructuration finit par faire vaciller la croyance des salariés et de leurs syndicats dans leur capacité à enrayer ce processus. Avec la financiarisation de l'économie, qui rend le pouvoir patronal insaisissable et place une partie croissante du salariat sous la menace d'une fermeture de leur entreprise, c'est là une transformation profonde du contexte économique qui rend l'action syndicale plus difficile à organiser.

[notes]

1. Baptiste Giraud, « Des conflits du travail à la sociologie des mobilisations : les apports d'un décloisonnement empirique et théorique », *Politix*, n° 68, 2009
2. « Les changements de conditions de travail au fil des vies professionnelles : plus fréquents, moins favorables », *Connaissance de l'emploi*, n° 124, Centre d'Etude et de l'Emploi.
3. Danièle Linhardt, *La comédie humaine du travail, De la déshumanisation taylorienne à la sur-humanisation managériale*, Erès, Paris, 2015.
4. Coralie Perez, Nadine Thévenot (dir.), *Modes d'ajustement à la crise : des relations professionnelles sous tensions*, Rapport final Post-enquête à l'enquête REPONSES 2010-2011.
5. Karel Yon et Sophie Béroud, « Automne 2010 : anatomie d'un grand mouvement social », *Contretemps web*.

20. 3.
DES SYNDICATS INUTILES POUR FAIRE GRÈVE ET MOBILISER LES SALARIÉS ?

Les entreprises sont-elles devenues des déserts syndicaux et les syndicalistes ne sont-ils plus capables de mobiliser les salariés ? La mise en avant récurrente du faible taux de syndicalisation en France – 8% de salariés syndiqués dont 5% dans le privé – semble accréditer ce type de constat. Pour autant, les salariés ignorent-ils totalement les organisations syndicales ?

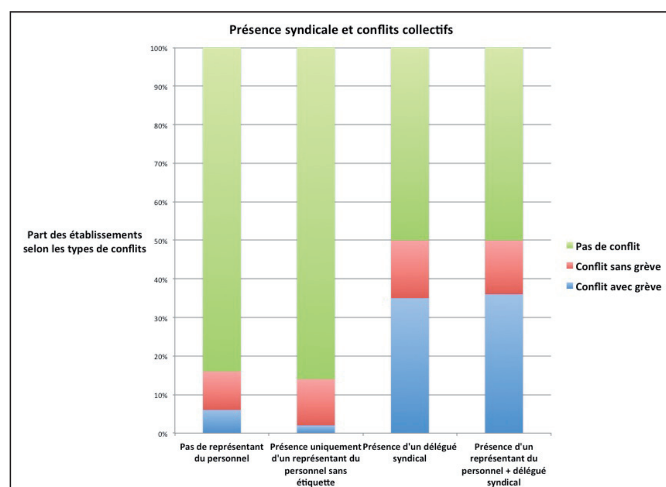
Peu probable car 55% d'entre eux travaillent dans une entreprise où se trouve un délégué syndical (44% dans les entreprises privées) et pour 40% le syndicat est directement présent sur leur lieu de travail (chiffres 2005)[1]. Si la faible syndicalisation a à voir avec la difficulté réelle rencontrée par les syndicats français pour faire la démonstration de leur utilité aux salariés, elle renvoie également à d'autres causes : la faible protection des salariés syndiqués, le fait que les victoires syndicales ne soient pas réservées aux seuls syndiqués, contrairement à d'autres pays, ou encore la quasi inexistence de services rendus aux adhérents. Dans les pays scandinaves par exemples, les syndicats facilitent l'accès de leurs membres à l'assurance chômage et leur délivrent tout un ensemble de bien matériels (assurance, comptes bancaires, voyages...) à des tarifs préférentiels. Le syndicalisme français, lui, repose d'abord sur une logique d'engagement militant.
La faiblesse de la présence militante des syndicats dans les entreprises constitue évidemment un frein objectif à la capacité des syndicats à déclencher des luttes plus fréquentes et de plus grande ampleur. Mais les empêche-t-elle pour autant de jouer un rôle moteur dans l'émergence des conflits sociaux et des grèves ? On lit souvent en effet, dans la presse ou dans les études des clubs RH, que les entreprises font face à une conflictualité rampante que les syndicats peinent à transformer en action collective. Trop englués dans des tâches de négociation et de représentation, trop déconnectés des salariés, les militants syndicaux ne seraient plus en mesure de relayer les aspirations des salariés. De ce fait, les conflits sociaux résulteraient désormais le plus souvent de mouvements spontanés de salariés, initiés en dehors des cadres syndicaux. Qu'en est-il à partir des données dont nous disposons ?

Pas de syndicats, pas de conflits collectifs

L'intensité des conflits du travail, et notamment des grèves, est très différente selon les secteurs d'activité. Si les médias, mais aussi les militants, ont beaucoup valorisé les grèves qui ont éclaté dans les

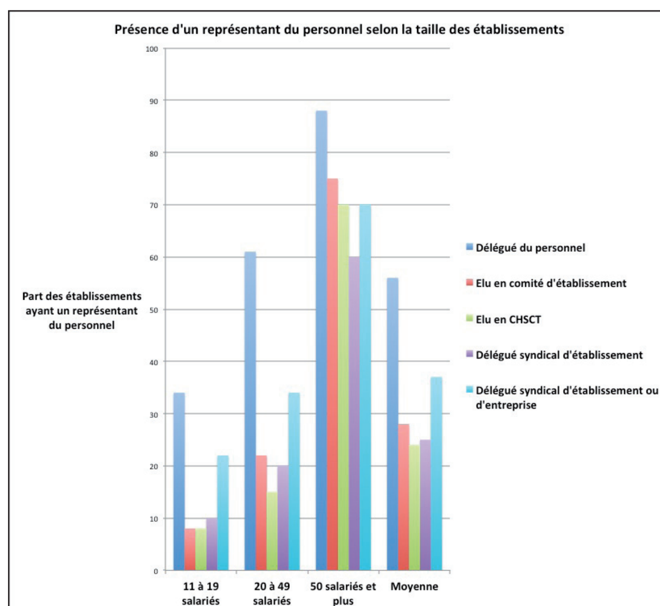
commerces ou dans les services, force est de constater que les conflits y restent en retrait par rapport à d'autres secteurs traditionnels de l'action syndicale, en premier lieu l'industrie. Ainsi, l'industrie reste le secteur le plus conflictuel avec 39% des établissements de plus 20 salariés et plus concernés en 2011, contre 31% dans les services et 23% dans le commerce (voir épisode 5).

Ces différences sectorielles tiennent, en grande partie, à deux grands facteurs structurels. D'une part à la taille relativement plus importante des établissements industriels, la fréquence des conflits collectifs allant de pair avec la taille des établissements (épisode 1). D'autre part à une meilleure implantation syndicale dans l'industrie. La présence syndicale constitue en effet toujours un déterminant très puissant dans l'existence et la forme prise par les conflits du travail[2]. Rares dans les établissements où n'existent pas de représentants du personnel comme dans les établissements où les représentants élus sont seuls, les grèves sont en revanche beaucoup plus fréquentes lorsque l'entreprise, et plus encore lorsque l'établissement est doté de délégués syndicaux en plus de représentants du personnel élus. Autrement dit, le savoir-faire militant et organisationnel des syndicats demeure une variable clé dans le passage à l'action collective des salariés.



Source : Enquêtes REPONSE 2011. Volet RD – DARES
Champ : ensemble des établissements
Lecture : 35% des établissements qui ont un délégué syndical ont connu un conflit avec grève, c'est seulement le cas de 6% des établissements qui n'ont pas de représentant du personnel

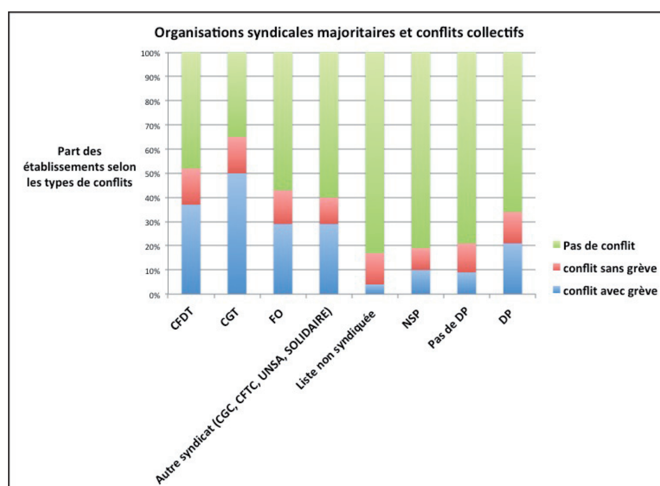
Par contraste, la difficulté pour les syndicats de s'implanter dans les petits établissements explique pour beaucoup la rareté des conflits collectifs qui y sont recensés. Pour cause, dans ces établissements, les relations professionnelles sont très peu organisées par la loi. De fait, en matière de relations sociales, la législation, et principalement les lois Auroux, a été pensée pour les grands établissements et des collectifs de travail structurés. En conséquence, elle a laissé dans l'ombre la question de la représentation des salariés des établissements de petite taille. Les salariés de PME de moins de 50 salariés se trouvent en particulier partiellement privés de droits dans ce domaine, puisque seule la mise en place de délégués du personnel est rendue obligatoire par la loi, et encore dans les établissements de plus de 10 salariés uniquement. Au-delà des limites intrinsèques à la loi, on sait par ailleurs que la mise en application des obligations légales en matière de représentation du personnel reste inégale. Elle l'est tout particulièrement dans les plus petits établissements. Ainsi, en 2011, 35% des établissements de 20 à 49 salariés du secteur marchand n'ont pas d'institution représentative du personnel et 63% des établissements de 11 à 19 salariés, contre seulement 6% des établissements de 50 salariés et plus[3]. De ce fait, la relation salarié-employeur s'organise d'abord sur un mode individualisé et personnalisé. Cela n'implique évidemment pas que ces petits établissements ne connaissent pas de tensions. Mais elles se traduisent essentiellement par des conflits individuels, pouvant notamment prendre la forme de démissions.



Source : REPONSE 2011 base RD, DARES
Lecture : 34% des établissements de 11 à 19 salariés ont un délégué du personnel contre 88% des établissements de 50 salariés et plus

Des syndicats plus grévistes que d'autres ?

L'étiquette syndicale explique-t-elle des différences de forme d'action? La confrontation par la grève est de fait très attachée à l'image de la CGT ou de Solidaires, alors qu'elle l'est moins concernant la CFDT. Les données statistiques confortent de prime abord cette image. Dans les établissements où le secrétaire du CE ou de la liste majoritaire aux élections des DP est à la CGT, la fréquence des grèves est en effet plus élevée.



Source : REPONSE 2011 base RD, DARES
Lecture : 34% des établissements de 11 à 19 salariés ont un délégué du personnel contre 88% des établissements de 50 salariés et plus

Toutefois, il faut interpréter ce lien avec prudence. Les lieux d'implantation des organisations syndicales ne sont pas homogènes. Pour cette raison, les variations mesurées dans la fréquence des conflits en fonction du syndicat majoritaire ne sont pas nécessairement liées à des divergences d'ordre politique entre organisations syndicales

concurrentes. Ces écarts de pratique peuvent tout aussi bien s'expliquer par les contraintes différentes avec lesquelles les représentants syndicaux doivent composer en fonction des établissements et des secteurs dans lesquels ils sont engagés. De ce point de vue, la plus grande fréquence des grèves dans les établissements où la CGT est majoritaire peut aussi se comprendre par le fait que cette centrale est d'abord bien implantée dans l'industrie et les entreprises publiques (SNCF, RATP) où les conditions demeurent (même si cela change) plus favorables à l'action collective des salariés. Dans le secteur du commerce, en revanche, la propension des militants CGT à se saisir de la grève reste encore bien souvent problématique[4].

Comme le montrent ainsi plusieurs enquêtes de terrain, les pratiques des militants syndicaux varient à l'intérieur même de chacune des organisations syndicales. Certes, les organisations syndicales forment différemment leurs militants à l'usage de la grève. Cela ne produit pas pour autant d'effets mécaniques et homogènes sur les pratiques de leurs militants. Non seulement ces militants s'adaptent aux contraintes propres à leur contexte d'engagement, mais ils entretiennent aussi des rapports différents et parfois très distants avec leur organisation de rattachement. Plus largement, ces enquêtes de terrain mettent en évidence que l'immense majorité des militants syndicaux sont loin de partager la « gréviculture » dont on les accuse souvent. Même les militants aguerris, acquis aux principes de la lutte des classes, s'imposent des limites dans l'usage de la grève, qu'ils soient empêchés par la précarité salariale de leurs collègues, mis sous pression par les risques de délocalisation de leur entreprise, ou contraints tout simplement de trouver des terrains de compromis avec leur direction.

[notes]

1. Loup Wolff, « Le paradoxe du syndicalisme français », DARES, Premières Synthèses, avril 2008.
2. Sophie Béroud et alii., *La lutte continue ? Les conflits du travail dans la France contemporaine*, Editions du Croquant, 2008 ; Baptiste Giraud, « Des conflits du travail à la sociologie des mobilisations : les apports d'un décloisonnement empirique et théorique », *Politix*, n° 68, 2009.
3. Maria-Teresa Pignoni et Emilie Raynaud, « Les relations professionnelles au début des années 2010 », *DARES, Analyses*, avril 2013.
4. Baptiste Giraud, « Un apprentissage sous tension : la formation des adhérents syndicaux du commerce à l'usage de la grève en France », *Critique Internationale*, n° 64, 2014, p. 47-62.

20. 4.
LA NÉGOCIATION D'ENTREPRISE A-T-ELLE TUÉ LA GRÈVE ?

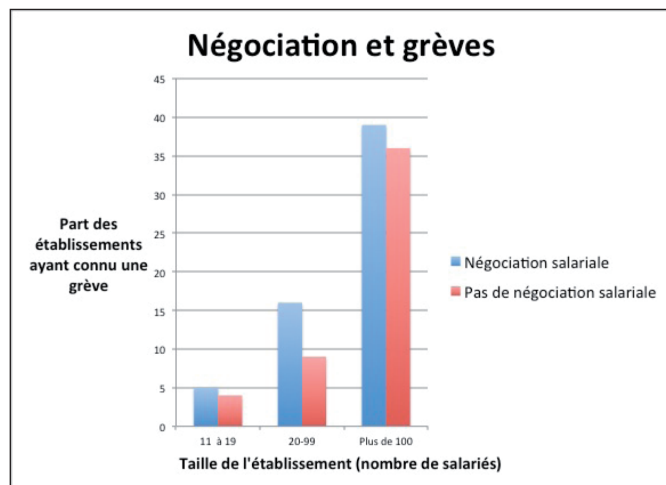
On oppose souvent grèves et négociations. D'un côté, il est souvent suggéré que le maintien de conflits serait le symptôme de dysfonctionnements persistants de la « démocratie sociale » française, fragilisée par la persistance d'une culture syndicale conflictuelle – et donc archaïque – et le développement insuffisant de la pratique de la négociation en entreprise.
De l'autre, la multiplication des dispositifs de concertation et de négociation collective, aux différents échelons des relations professionnelles (entreprises, branches professionnelles, territoires, interprofessionnel…), est appréhendée comme une cause majeure du déclin des luttes syndicales et de la « crise » du syndicalisme.

Plusieurs raisons sont mobilisées pour établir un lien entre l'essor des négociations collectives et l'affaiblissement des luttes. La première pointe l'éloignement des syndicalistes vis-à-vis des salariés qu'impliquerait leur engagement dans le travail de négociation avec les directions. Parce que l'activité de négociation est une activité chronophage, elle aurait pour effet de déplacer le centre de gravité de l'action syndicale : autrefois située au cœur des bureaux et des ateliers au contact direct des salariés, l'action des représentants syndicaux se limiterait à présent essentiellement à des relations closes de face-à-face avec les directions. Ensuite, certains soulignent que les organisations syndicales ont tiré de leur intégration institutionnelle de nouvelles ressources (financières, matérielles, humaines) qui les dispenseraient d'avoir à engager un travail de syndicalisation autrefois indispensable pour récolter les cotisations nécessaires au financement de l'organisation[1]. Enfin, l'intégration des syndicalistes dans d'innombrables dispositifs institutionnels de concertation et de négociation aurait eu pour effet de les convertir à une « culture de la négociation » plus consensuelle[2].

Négociations et conflits : une combinaison plus qu'une opposition

Contrairement à l'image caricaturale qui en est souvent renvoyée, il ne fait aucun doute que les syndicalistes français ne sont pas « naturellement » réfractaires au principe et à la pratique de la négociation. Même si la manière de concevoir les « bonnes manières » de négocier divergent d'un syndicat à l'autre[3], l'immense majorité des militants syndicaux font de la recherche de compromis sociaux, au moyen de la négociation, la finalité légitime de leur action. Assurément, l'intense développement de la pratique de la négociation collective en entreprise, initié par les lois Auroux il y a trente ans, a effectivement contribué à bouleverser les pratiques des représentants syndicaux, en les amenant à faire du travail de représentation et de négociation une part essentielle de leur activité militante. Pour autant, le temps et l'énergie qu'ils y consacrent n'impliquent aucunement qu'ils aient renoncé à faire appel à la mobilisation des salariés, et à la grève en particulier. Les résultats de l'enquête REPONSE de 2004-2005 indiquent de façon claire et continue que, dans les pratiques des militants, le recours aux modes d'action protestataire et l'investissement dans la négociation ne s'opposent pas : au contraire, elles se combinent. C'est en effet dans les établissements où les réunions de négociation sont les plus fréquentes et où les thèmes de négociation discutés sont les plus variés, que les grèves et les autres formes de conflit collectif sont les plus fréquents. Dans les établissements où les négociations collectives ne sont pas (ou rarement) organisées, les grèves sont tout aussi rares[4].

Ce constat se vérifie pour la période 2008-2010 : quelque-soit leur taille, les établissements où se sont déroulées des négociations salariales ont davantage de probabilité d'avoir connu des conflits avec grèves ou des conflits sans grève (cf. graphique ci-dessous et tableau en annexe). En somme, l'absence de négociations collectives n'implique pas une plus grande propension des salariés à se mettre en grève. C'est plutôt l'inverse qui semble fonctionner.



Enquête REPONSE 2010-2011 – Volet RD
Lecture: 39% des établissements de plus de 100 salariés où se sont déroulées une négociation salariale ont connu grève contre 36% des établissements où il n'y a pas eu de négociation salariale

Que l'intensité des grèves aille de pair avec l'intensité des négociations collectives n'a en réalité rien de très surprenant. Cela lien tient en effet à ce que le développement des négociations est tout aussi inégal que celui des grèves, et varie en fonction de deux paramètres communs : la taille des établissements et le degré de syndicalisation. De fait, seuls 10% des établissements de plus de 10 salariés concluent chaque année un accord de négociation[5]. Les négociations sont en particulier aussi rares que les grèves dans les plus petits établissements (entre 10 et 20 salariés). Les formes prises par les relations hiérarchiques dans les petits établissements contribuent à l'individualisation des comportements à la fois de négociation et de contestation. Les discussions salariales se réduisent à des échanges individuels et informels et les conflits prennent la forme de démissions ou de licenciements, rarement celle d'une action collective protestataire.
Dans les plus grands établissements, la fréquence des grèves et des négociations collectives reste elle-même limitée quand les représentants du personnel ne sont pas syndiqués et/ou peu investis dans leur rôle. La présence de représentants du personnel syndiqués et activement engagés dans leur mandat crée en revanche des conditions tout à la fois plus favorables au déclenchement de grève (cf. 20. 3) et à l'organisation de négociations collectives, du fait de leur meilleure connaissance des obligations légales à négocier qui s'imposent à leur direction et de leur plus grande détermination à les faire appliquer.
Que les pratiques de la négociation et de la grève se recouvrent plus souvent qu'ailleurs n'a cependant rien de systématique. Grèves et négociations ne s'enchaînent pas nécessairement de manière mécanique. Ces statistiques indiquent plutôt que ces deux modes d'action fonctionnent comme un continuum dans les pratiques syndicales et s'articulent selon deux logiques complémentaires – et non exclusives – dans l'organisation des relations professionnelles de ces établissements. Soit l'organisation de négociations collectives par la direction peut inciter les représentants syndicaux à mobiliser les salariés pour peser plus efficacement sur le déroulement de ces négociations. Soit, la capacité de mobilisation des syndicalistes contraint les directions à ouvrir des négociations pour résoudre une situation de conflit ou pour éviter – par anticipation – le déclenchement d'un conflit. La plus grande fréquence des grèves dans les établissements qui organisent davantage des négociations collectives n'a donc rien d'une anomalie. Elle est tout simplement symptomatique du jeu des rapports de force qu'implique le développement de la négociation collective en France et de son caractère conflictuel. Le caractère conflictuel des négociations se comprend d'autant mieux dans un contexte de modération des politiques salariales et de réinvestissement de la négociation par les directions comme d'un outil de négociation à la baisse des acquis des salariés dans les domaines des conditions et du temps de travail.

L'institutionnalisation de la négociation d'entreprise, un facteur de morcellement des luttes

Si les négociations salariales sont parmi celles autour desquelles s'organise le plus souvent la mobilisation des salariés, toutes les négociations ne sont pas autant mobilisatrices. De fait, la plupart des négociations initiées par le législateur ces dernières années (pénibilité, égalité professionnelle, gestion emploi des séniors) suscitent bien peu de conflits collectifs dans les entreprises. A la fois parce que ce sont des sujets techniques, mais aussi parce que les syndicalistes – qui ne manquent pas de sollicitations institutionnelles – ne les perçoivent pas nécessairement comme des enjeux prioritaires autour desquels mobiliser les salariés. La difficulté des syndicalistes à réinscrire dans des rapports de force collectifs ces multiples négociations est d'ailleurs l'une des raisons qui expliquent qu'elles produisent si peu d'avancées pour les salariés[6], et qu'elles se limitent le plus souvent à des discussions institutionnelles formelles sans réel effet dans les décisions des directions.
Nombreux sont d'ailleurs les syndicalistes à se sentir pris au piège d'un nombre croissant de négociations collectives qui s'apparentent davantage à une stratégie managériale visant à les « occuper » qu'à un levier de progrès social[7]. De ce point de vue, la stratégie politique et patronale consistant à privilégier l'entreprise comme lieu de production et de négociation des règles (au détriment de l'instrument de la loi incarnée dans le code du travail) peut les exposer à de nouvelles contraintes dans leur travail de mobilisation des salariés. Non seulement la décentralisation du système de négociation collective incite de facto les syndicalistes à consacrer une part croissante de leur énergie militante à la prise en charge du travail de représentation institutionnelle pour lequel ils sont sollicités dans leur entreprise. Mais elle contribue ce faisant aussi à recentrer l'action des syndicalistes sur leur établissement, et à rendre plus difficile le travail de coordination et de mise en convergence de leurs luttes.
En outre, la promotion de la négociation collective d'entreprise va de pair avec une disqualification des formes d'action syndicales plus conflictuelles, ce dont témoigne la mise en cause par le gouvernement lui-même de syndicalistes accusés d'avoir franchi les limites de ce qu'autorise le « dialogue social » (Goodyear, Air France, les Conti, etc.). Cette mise en épingle de l'opposition entre grèves et négociation, dont raffolent les médias et les politiques, ne fait pourtant guère sens dans l'état du droit social actuel. En effet, les directions patronales sont en réalité très peu contraintes dans leur obligation d'échanger avec les représentants syndicaux. Si elles doivent engager des négociations sur les conditions d'emploi, de travail et de rémunération elles ne sont toutefois aucunement contraintes à aboutir un accord avec les organisations syndicales majoritaires. Quant au droit à l'information dont disposent les élus du personnel en comité d'entreprise, il reste lui-

même limité puisqu'il ne leur donne aucun moyen d'empêcher la mise en œuvre des décisions des directions. De ce fait, le recours à la mobilisation collective demeure logiquement le principal moyen à la disposition des syndicalistes pour tenter de créer les conditions d'un rapport de force nécessaire à la prise en compte de leurs revendications.

La mise en opposition d'un syndicalisme « responsable » converti aux vertus supposées de la négociation et un syndicalisme accusé d'être adepte d'une culture « archaïque » du conflit ne correspond donc pas à la réalité des pratiques syndicales, et occulte totalement les grandes limites de la négociation collective, telle qu'elle se pratique aujourd'hui dans les entreprises françaises. Elle n'est qu'une manière de stigmatiser le travail syndical de mobilisation, les luttes sociales, et de vouloir cantonner le rôle des syndicalistes à celui de « partenaire » de façade des patrons.

Baptiste Giraud et Etienne Penissat

[notes]

1. Dominique Andolfatto, Dominique Labbé, *Toujours moins ! Déclin du syndicalisme à la française*, Gallimard, 2009.
2. Pierre-Eric Tixier, « Les mutations de la négociation collective. Le cas de la France », *Négociations*, 2007, n°8, p. 103-119
3. Maïlys Gantois, « Former à la négociation collective. Observations croisées de stages à la CFDT, à la CGT et à FO », in N. Ethuin e K. Yon, *La fabrique du sens syndical*, Editions du Croquant, 2014, p. 291-315
4. S. Béroud et alii, *La lutte continue ? Les conflits du travail dans la France contemporaine*, op. cit., p. 95-105.
5. Thomas Bréda, « La réforme du code du travail », *La vie des idées*, http://www.laviedesidees.fr/La-reforme-du-code-du-travail.html
6. Ludovic Bugand, Geneviève Trouiller, « Quelle prise en compte de la pénibilité par les partenaires sociaux dans le cadre des négociations collectives d'entreprise portant sur la prévention ? », *Revue de l'IRES*, n° 79, 2013, p. 35-64
7. Baptiste Giraud, Rémy Ponge, « Des négociations entravées », *Nouvelle Revue du Travail*, 2016, à paraître.